

# ***INFORME DE ACTUACIONES EJECUTADAS EN EL MARCO DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ (2019-2023)***

**(Período Julio de 2.019 a Julio de 2.020)**

Redacción: Raquel Pastor Yuste<sup>1</sup>  
Directora de la Unidad de Igualdad.

---

<sup>1</sup>La ejecución y puesta en marcha de buena parte de las medidas que integran el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz (2.019-2.023) en su primer año de vigencia del mismo, es el resultado del esfuerzo, impulso y trabajo conjunto de cada una de las personas que integran la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión, en el seno de la cual se sitúa la Unidad de Igualdad de la Universidad de Cádiz. El contenido de este documento, es responsabilidad única de su autora.

## INDICE

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Maquinaria institucional e instrumentos para la igualdad en el ámbito universitario.....</b>	<b>4</b>
<b>2. El plan de poner en marcha El II Plan ... ¿Qué?, ¿Quién?, ¿Cuándo? ¿Cómo?.....</b>	<b>8</b>
<b>3. Poniendo en marcha el II Plan de Igualdad (2.019-2.023) de la Universidad de Cádiz: Instrumento para el cambio en asuntos de igualdad e inclusión. ....</b>	<b>11</b>
3.1. <b>Eje 1:</b> Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.....	12
3.2. <b>Eje 2:</b> Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación.....	25
3.3. <b>Eje 3:</b> Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida universitaria.....	27
3.4. <b>Eje 4:</b> Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.....	28
3.5. <b>Eje 5:</b> Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA.....	29
3.6. <b>Eje 6:</b> Promover la salud laboral en óptica de género y contribuir a erradicar la violencia de género.....	30
<b>4. ¿Planes más allá del II Plan?.....</b>	<b>31</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>33</b>

## Introducción

Impulsar la perspectiva de género en la comunidad universitaria puede ser considerado un compromiso adquirido por tales instituciones en una triple dimensión.

En primer lugar, cabría hablar del compromiso de género a nivel de programa, también llamado '*Feminismo Programático*', que mostraría el lugar que la política de igualdad e inclusión entre mujeres y hombres vendría a ocupar dentro de las grandes líneas de actuación de la política universitaria, diseñada y programada para su ejecución en un período de tiempo específico.

En segundo lugar, las propias estructuras organizativas establecidas al servicio de la política de igualdad de la universidad dan muestra del denominado '*Feminismo Institucional*', en relación a la existencia de una estructura de igualdad propia, la capacidad de acción de la misma en atención a su dotación organizativa y presupuestaria para la igualdad, así como el lugar y competencias que se les concede a las maquinarias de igualdad en el propio entramado institucional global de la universidad.

En tercer lugar, y por último, el '*Feminismo de Actuación*' o '*Feminismo Real*' supondría la articulación práctica del '*Feminismo Programático*' y '*Feminismo Institucional*' en la forma del diseño, implementación y puesta en práctica de protocolos, programas y planes de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario.

Junto a todo ello, merecen especial atención los '*contextos para la igualdad*' o '*contextos críticos*' que pueden actuar con facilitadores o inhibidores para la implementación de políticas de igualdad.

Nos referimos, por ejemplo, a situaciones donde un mismo Plan de Igualdad es ejecutado en el marco de diferentes equipos de gobierno, coincidiendo así en su implementación con el fin de un mandato e inicio de otro, con el consiguiente efecto perturbador que ello pudiera tener en la propia vigencia, ejecución y posible prórroga del mismo Plan de Igualdad.

Igualmente, situaciones sobrevenidas como la propia emergencia sanitaria provocada por la crisis del COVID-19 ha supuesto un cambio o, cuando menos, alteración en las propias prioridades de la acción universitaria, donde teletrabajo y teledocencia han sido una de las vías para garantizar la salud de sus miembros, en detrimento quizá de otras actuaciones que pudieran estar relacionadas con la implementación de diferentes medidas incluidas en los Planes de Igualdad de las Universidades.

De manera específica, la crisis del COVID-19 puede estar detrás de la dificultad en la ejecución de actuaciones concretas de los Planes de Igualdad de las instituciones universitarias en cuanto a su postergación, modificación en el modo de realización o incluso en su posibilidad de implementación práctica en tales contextos. Por otra parte, esta misma situación de pandemia y confinamiento, vivida en el caso español desde mediados del mes de marzo del presente año 2.020, ha abierto también ventanas de oportunidad para la realización de tipologías de actuaciones de carácter novedoso que, aunque no figuran incluidas a priori en los Planes de Igualdad, constituyen claras actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en el entorno universitario.

Es objeto de este documento presentar un primer informe de ejecución del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz (2.019-2.023), aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno en su sesión ordinaria de 26 de marzo de 2.019 y publicado en BOUCA N° 283, de 25 de Abril de 2.019.

La línea discursiva del mismo trata de poner en interrelación las distintas dimensiones del compromiso feminista comentadas más arriba, en el marco de un contexto socio-institucional propio, definido tanto por la particularidad del cambio en el equipo de gobierno de la Universidad de Cádiz, que vino a coincidir con los primeros meses de vigencia del II Plan de Igualdad en 2.019, como por el contexto de crisis provocado por la pandemia del COVID-19 y su efecto en la andadura y puesta en marcha del Plan durante la primavera y meses subsiguientes de 2.020.

## 1. Maquinaria institucional e instrumentos para la igualdad en el ámbito universitario.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tuvo una importancia crucial en la institucionalización de las políticas de igualdad en España, estableciendo como mandato de obligado cumplimiento la creación de unidades y planes de igualdad como instrumento básico para articular acciones de igualdad en este ámbito.

Esta institucionalización llegó ese mismo año a las universidades con la aprobación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, donde se regula la creación de las unidades de igualdad en cuanto estructuras dedicadas al impulso de la igualdad efectiva en las universidades. De forma específica, la disposición adicional duodécima establece que: *“las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

A partir de entonces, las universidades españolas en general y las andaluzas en particular crearon y pusieron en marcha sus respectivas Maquinarias de Igualdad.

**Tabla 1. La política de igualdad en el ámbito universitario:  
Dimensiones e indicadores para su análisis.**

<b>CONCEPTO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>La política de igualdad en el ámbito universitario</b>	<b>Maquinaria de Igualdad</b>	Existencia y dependencia de la estructura de igualdad.
	<b>Instrumentos de Igualdad</b>	Nombre y periodo de vigencia del Plan.
		Contenido del Plan: Ejes de actuación, objetivos y medidas.
		Responsables de las acciones.
		Cronograma/Periodicidad.
		Indicadores de ejecución del Plan.

El compromiso institucional con la igualdad por parte de la Universidad de Cádiz se inicia en el año 2.009 en cuanto año de constitución de la denominada Unidad de Igualdad, dependiendo orgánicamente ésta, en ese momento, de la Dirección General de Acción Social y Solidaria, y, posteriormente en 2.011, pasa a depender de Secretaría General.

Las elecciones a Rector 2.019 supusieron un cambio con respecto a la etapa anterior en lo que se refiere a la estructura institucional en materia de igualdad y su visibilidad/ubicación en el entramado organizativo global de la Universidad de Cádiz. En este sentido, el '*Feminismo Programático*', más arriba mencionado, se ha puesto de manifiesto recientemente con la creación de la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión de la que pasan a depender la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Secretariado de Inclusión.

Por su parte, los Planes de Igualdad constituyen, sin duda, uno de los principales instrumentos para impulsar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a través de sus respectivas maquinarias de igualdad. Desde el inicio del '*Feminismo Institucional*' en la Universidad de Cádiz con la creación de su Unidad de Igualdad se ha implementado el I Plan de Igualdad (2.011-2.018), estando actualmente en vigor el II Plan de Igualdad (2.019-2.023).

Tal y como se muestra en la tabla 2, el Primer Plan de Igualdad (2.011-2.018) entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz se articuló en torno a 8 grandes ejes de actuación. Para su desarrollo se diseñaron un total 20 objetivos que a su vez se plasmaron en 46 medidas de actuación concretas. Los ejes 1 y 2 supusieron el 50% de los objetivos del I Plan, mientras que para su implementación fueron los ejes 1 y 5 los que representaron algo más del 50% del total de las medidas específicas de actuación. En su conjunto, los asuntos vinculados con la promoción de la equidad e igualdad entre hombres y mujeres, la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, así como el desarrollo de políticas laborales igualitarias, constituyeron el foco de atención prioritario de la agenda de igualdad de la Universidad de Cádiz plasmada en su I Plan de Igualdad.

**Tabla 2. I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz (2.011-2.018).**

EJES	OBJETIVOS (%)	MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ACTUACIÓN (%)
<b>EJE 1.</b> Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre hombres y mujeres.	<b>6 (30%)</b>	<b>15 (32,60%)</b>
<b>EJE 2.</b> Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación.	<b>4 (20%)</b>	7 (15,21%)
<b>EJE 3.</b> Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en los órganos de representación y de gobierno.	1 (5%)	2 (4,34%)
<b>EJE 4.</b> Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.	3 (15%)	8 (17,39%)
<b>EJE 5.</b> Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA.	3 (15%)	<b>10 (21,73%)</b>
<b>EJE 6.</b> Garantizar la salud laboral en óptica de género.	1 (5%)	2 (4,34%)
<b>EJE 7.</b> Erradicar el acoso sexual o por razón de género.	1 (5%)	1 (2,17%)
<b>EJE 8.</b> Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres.	1 (5%)	1 (2,17%)
<b>TOTAL: 8 ejes</b>	<b>20 (100%)</b>	<b>46 (100%)</b>

Por su parte el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, vigente en la actualidad, mantiene, en esencia, la misma estructura que el anterior, así como una parte significativa de los objetivos y medidas planteadas en el mismo, junto a otras medidas novedosas que tienen como finalidad seguir impulsando la perspectiva de género en la comunidad universitaria. En concreto, se articula en un total de 6 ejes de actuación, habiéndose diseñado un total de 19 objetivos que a su vez se plasman en un total de 47 medidas concretas de actuación.

Tal y como se observa en la tabla 3 y al igual que sucediera en el I Plan de Igualdad, los ejes 1 y 2 y su articulación en sus correspondientes medidas de actuación suponen algo más del 50% de los objetivos y medidas del Plan respectivamente. Junto a ambos ejes, también ahora, los asuntos vinculados con políticas laborales y de conciliación se convierten en los temas de actuación prioritaria en el marco del II Plan de Igualdad.

**Tabla 3. II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz (2.019-2.023).**

<b>EJES</b>	<b>OBJETIVOS (%)</b>	<b>MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ACTUACIÓN (%)</b>
<b>EJE 1.</b> Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre hombres y mujeres.	<b>6 (31,57%)</b>	<b>19 (40,42%)</b>
<b>EJE 2.</b> Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.	<b>4 (21,05%)</b>	<b>9 (19,14%)</b>
<b>EJE 3.</b> Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida universitaria.	2 (10,52%)	4 (8,51%)
<b>EJE 4.</b> Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.	3 (15,78%)	7 (14,89%)
<b>EJE 5.</b> Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA.	1 (5,26%)	5 (10,63%)
<b>EJE 6.</b> Promover la salud laboral en óptica de género y contribuir a erradicar la violencia de género.	3 (15,78%)	3 (6,38%)
<b>TOTAL: 6 ejes</b>	<b>19 (100%)</b>	<b>47 (100%)</b>

Además, es de señalar que ambos Planes de Igualdad recogen en su contenido y para cada una de las medidas de actuación incluidas en los mismos, tres datos de especial relevancia para poder dar seguimiento al Plan de Igualdad y poder evaluarlo con posterioridad. Nos estamos refiriendo, por una parte, a información específica relativa a los órganos responsables de la implementación de las acciones en las que se articulan dichos Planes; por otra, la inclusión de indicadores y su definición y delimitación cuantitativa y ocasionalmente, cualitativa; y, finalmente, la periodicidad o cronograma, entendida ésta como la fecha de cumplimiento esperado de las medidas.

De esta manera, la designación de las unidades o servicios de la universidad comprometidos con el cumplimiento de las medidas de actuación contenidas en los Planes, la delimitación concisa y clara de indicadores para cada tipo de medida, así como la fecha programada de ejecución de las mismas, se constituyen en elementos clave para medir el éxito de los instrumentos de igualdad en el ámbito universitario.

El apartado siguiente de este documento se dedica al análisis específico de cada uno de los tres elementos mencionados en relación con el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz (2.019-2.023) y su ejecución efectiva durante el primer año de vigencia del mismo, poniendo especial atención en aquellos objetivos y sus correspondientes medidas que han sido (co)responsabilidad de la Unidad de Igualdad, en el marco de las atribuciones en materia de igualdad de género propias de la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión.

Así mismo se hará alusión a las *‘actuaciones de igualdad extra’*, en tanto no programadas a priori en el Plan de Igualdad pero que han formado parte de la agenda de género de la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión en la que se sitúa, desde hace un año, la Unidad de Igualdad de la Universidad de Cádiz. Se trata de actuaciones que cualifican y dan muestra del compromiso con la igualdad de género de las instituciones universitarias y que van más allá de lo inicialmente previsto llevar a cabo según lo planificado en el correspondiente instrumento de igualdad.



## 2. El plan de poner en marcha El II Plan ... ¿Qué?, ¿Quién?, ¿Cuándo? ¿Cómo?

Como se ha dicho más arriba, en este apartado nos vamos a centrar de manera específica en las actuaciones del II Plan de Igualdad cuya ejecución es responsable, y en alguna de ellas corresponsable, la Unidad de Igualdad. Un total de 21 de las 47 medidas de actuación incluidas en el Plan es (co)responsable la Unidad de Igualdad, lo que supone el 44,68% del total de las actuaciones incluidas en el Plan.

Por ejes de actuación, tal y como muestran los datos incluidos en la tabla 4, la responsabilidad de la Unidad de Igualdad es proporcionalmente mayor en los ejes 1 (63,15%) y eje 2 (44,4%), siendo mayoritaria su responsabilidad en la ejecución del eje 6 aunque en corresponsabilidad con un gran número de órganos y servicios de la comunidad universitaria.

**Tabla 4. Poniendo en marcha el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Órganos responsables, cronograma e indicadores de ejecución**

EJES	OBJETIVOS	MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ACTUACIÓN	UNIDAD DE IGUALDAD COMO ORGANISMO (CO)RRESPONSABLE (% sobre medidas por cada eje)	PERIODICIDAD	¿INDICADORES DE EJECUCIÓN?
EJE 1.	6	19	12 (63,15%)	Puntual Anual Bienal Cada 4 años	100%
EJE 2.	4	9	4 (44,4%)		
EJE 3.	2	4	----		
EJE 4.	3	7	2 (28,57%)		
EJE 5.	1	5	----		
EJE 6.	3	3	3 (100%)		
<b>N=6</b>	<b>N=19</b>	<b>N=47</b>	<b>21 (44,68%)</b>		

Por su parte, los ejes 3 y 5 comparativamente minoritarios con respecto a los anteriores en términos de objetivos y medidas de actuación, según lo incluido en la programación del Plan, no cuentan en su ejecución con la Unidad de Igualdad como Organismo responsable.

Así mismo, todas las medidas incluidas en el Plan, y por ende, aquellas de las que la Unidad de Igualdad es la responsable de su puesta en marcha, incluyen información detallada de su periodicidad, indicando si ésta tiene un carácter puntual por su implementación durante el curso 2.019/2.020, o, por el contrario son de carácter anual, bienal o cada 4 años.

Finalmente, merece la pena dejar constancia en este apartado que el 100% (N=47) de las medidas de actuación del II Plan de Igualdad incluyen información en torno a indicadores de medición de cada una de ellas; indicadores más o menos precisos en su descripción pero todos claramente necesarios para poder llevar a cabo el seguimiento del Plan y su posterior evaluación.



Antes de entrar en detalle en el análisis pormenorizado de cada una de las actuaciones implementadas en el período comprendido entre Julio de 2.019 y Julio de 2.020, y que han sido (co) responsabilidad de la Unidad de Igualdad, asunto que será tratado con detenimiento en subsiguientes apartados de este documento, resulta oportuno tener una visión de conjunto de las mismas a tenor de la información que se recoge en la tabla 5.

Como se observa en los datos incluidos en la tabla 5, el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz incluye un total de 21 medidas de actuación a ser implementadas durante su periodo de vigencia (2.019-2.023) de las que es (co)responsable la Unidad de Igualdad.

Esta Tabla viene a mostrar asimismo, la temporalidad en la ejecución de las medidas específicas del II Plan de Igualdad, según el eje y objetivo en el que se encuadran dentro del mismo, a tenor de la propia planificación de implementación recogida en el Plan.

En este sentido, 16 de las 21 medidas son de responsabilidad compartida, lo que supone un 76,19%, mientras que 5 de 21 (23,81%) son de responsabilidad única. Por otra parte, en lo que a la temporalidad en la ejecución se refiere, el 71,42% de las 21 actuaciones tienen un compromiso de ejecución anual, seguidas de las actuaciones de carácter puntual (14,28%) y bienal (9,52%), mientras que tan sólo una medida de las 21 que se ejecutan en términos de (co)responsabilidad, está programada para ser ejecutada cada 4 años.

En su conjunto, los datos recogidos en las tablas 4 y 5 permiten al lector conocer cuál es el foco de atención en el que se ha centrado este documento, mostrando los criterios de inclusión y exclusión analítica de las actuaciones que configuran el II Plan de Igualdad.

En este sentido, se excluyen del análisis las actuaciones que según lo planificado y recogido en el II Plan, la Unidad de Igualdad no figura como organismo responsable de su implementación. Igualmente, se excluyen del análisis, puesto que estamos en el primer año de ejecución del Plan, aquellas que son de ejecución bienal o cada 4 años. Se incluyen, por tanto, aquellas medidas en las que la Unidad de Igualdad es responsable y/o corresponsable de su implementación con otros servicios u organismos de la universidad de Cádiz y donde se plantea un compromiso de ejecución de carácter puntual o anual.

**Tabla 5. Los agentes (co)responsables con la Unidad de Igualdad de la implementación del Plan según actuación y periodicidad.**

	PERIODICIDAD			
	PUNTUAL	ANUAL	BIENAL	CADA 4 AÑOS
TIPO DE RESPONSABILIDAD DE LA UNIDAD DE IGUALDAD SEGÚN EJE, OBJETIVO, MEDIDA <sup>2</sup>	1.1.1 (RU)			
		1.1.4 (RC)		
			1.1.3 (RC)	
		1.1.5 (R.C)		
		1.2.1 (R.C)		
		1.2.2 (R.C)		
		1.3.1 (R.C)		
		1.3.2 (R.C)		
		1.4.1 (R.U)		
		1.5.2 (R.C)		
		1.6.1 (R.U)		
	2.2.1 (R.C)			
		1.6.2 (R.U)		
			2.1.2 (RC)	
		2.2.4 (R.C)		
		2.3.1 (R.C)		
	4.1.3 (R.U)			
				4.3.1 (R.C)
		6.1.1 (R.C)		
		6.2.1 (R.C)		
		6.3.1 (R.C)		
<b>TOTAL= 21 (100%)</b>	<b>3 (14,28%)</b>	<b>15 (71,42%)</b>	<b>2 (9,52%)</b>	<b>1 (4,76%)</b>
<b>RESPONSABILIDAD EN EJECUCIÓN</b>				
<b>(RC)=16 (76,19%)</b>				
<b>(RU)=5 (23,81%)</b>				

<sup>2</sup>Los datos que figuran en las casillas de la tabla deben entenderse de la siguiente manera. Los dígitos aluden al número de eje, objetivo y medida específica del Plan. La información entre paréntesis hace referencia a si la responsabilidad de la ejecución de la actuación es ‘Responsabilidad Única’ (RU) de la Unidad de Igualdad, o ‘Responsabilidad Compartida’ (RC) con otros órganos o unidades de la universidad.

### **3. Poniendo en marcha el II Plan de Igualdad (2.019-2.023) de la Universidad de Cádiz: Instrumento para el cambio en asuntos de igualdad e inclusión.**

Es momento de entrar en detalle en cada una de las actuaciones del II Plan de Igualdad que se han implementado durante su primer año de vigencia del mismo y donde la Unidad de Igualdad ha actuado como órgano responsable y/o corresponsable de su ejecución. Para su descripción cuantitativa y/o cualitativa se atenderá a su ubicación en la forma de eje/objetivo/medida específica dentro del Plan, tomando para ello, además, cada de las tablas descriptivas que al respecto aparecen incluidas en el propio Plan de Igualdad.

Debe decirse, primeramente, tal y como se ha hecho ya alusión más arriba que la implementación de este II Plan de Igualdad (2.019-2.023) se enmarca en el contexto de una coyuntura institucional excepcionalidad que va a marcar el inicio del mismo, cual es el fin del mandato del anterior Rector de la Universidad de Cádiz, Eduardo González Mazo, en Julio de 2.019 e inicio del actual mandato de la mano de Francisco Piniella Corbacho que fue investido Rector el 15 de Julio de 2.019.

Un mandato con un rector saliente y otro entrante, que coincide con cambios sustantivos tanto en las estructuras institucionales de igualdad, en los agentes titulares de las mismas como en la propia ubicación dentro del organigrama global del equipo de gobierno y gestión de la UCA.

En definitiva, el II Plan de Igualdad se aprueba en el marco del anterior equipo rectoral, mientras que el inicio de su implementación y puesta en marcha se enmarca dentro de una agenda política específica, dentro de la propia Universidad de Cádiz, que marca un calendario de actuación dominado por el proceso de proclamación de candidatos a rector, campaña electoral, votaciones y proclamación definitiva del Rector elegido y su correspondiente equipo de gobierno. Todo ello subyace a la cierta reordenación temporal y cambios en los modos de implementación de algunas de las actuaciones incluidas en el Plan de Igualdad tal y como se pone de manifiesto en el detalle que se va a ir dando de las mismas a continuación. En ello ha influido también el ya mencionado contexto social, atípico y sobrevenido, de la pandemia del COVID-19.

Por otra parte, resulta oportuno dejar constancia que si bien algunas actuaciones están en proceso de ejecución en el momento de elaboración de este documento, en el caso de algunas medidas se han implementado no sólo una sino varias actividades en el marco de las mismas.

### 3.1. Eje 1: Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

**Objetivo 1.1.** Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.

<b>Medida 1.1.4.</b> Se creará BAU para la unidad de igualdad a través del cual podrán canalizarse todas las comunicaciones emitidas por los usuarios	
Responsable	Unidad de Igualdad/ Colaborador: Gabinete jurídico.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de BAU recibidos Grado de satisfacción recibido

Se ha querido priorizar en este primer año de implementación del segundo Plan de Igualdad, la atención a los usuarios de la Unidad a través de la ampliación de los servicios de atención telefónica e informática, como vía para facilitar la comunicación de la comunidad universitaria con la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión, en general, y con la Unidad de Igualdad en particular.

En la propia página web de la Delegación, además, se ha querido mejorar la información incluida en este sentido, proporcionando amplio detalle del personal al servicio de la misma, así como las vías de comunicación online y/o telefónica.

Telefonía fija, telefonía móvil y atención a través de las distintas direcciones de correo electrónico de cada uno de las personas integrantes de la Delegación, [delegada.igualdadinclusion@uca.es](mailto:delegada.igualdadinclusion@uca.es), [directora.igualdad@uca.es](mailto:directora.igualdad@uca.es), [unidad.igualdad@uca.es](mailto:unidad.igualdad@uca.es), [gestion.igualdad@uca.es](mailto:gestion.igualdad@uca.es), se configuran así en instrumentos que cualifican, mejoran y amplían la visibilidad y caminos de acceso a la Delegación y Unidad, respectivamente, a la vez que han sido considerados instrumentos previos de validación en torno a la oportunidad y necesidad de creación en los próximos meses del mencionado BAU.

<b>Medida 1.1.5.</b> Situar a la Unidad de Igualdad en las redes sociales para difundir las acciones y actividades llevadas a cabo, recoger y divulgar información especializada y convocatorias de interés.	
Responsable	Gabinete de Comunicación, Unidad de Igualdad.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de publicaciones en Facebook UCA Número de publicaciones en twitter

Uno de los esfuerzos más importantes llevados a cabo desde la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión en este primer año de vigencia del II Plan de Igualdad, ha guardado relación, sin duda, con la firme apuesta por mejorar su visibilidad en cuanto a estructura, competencias y funciones al situarla en redes sociales.

En este sentido, Facebook <https://www.facebook.com/igualinclus.delegacion>, e Instagram, [https://www.instagram.com/uca.igualdad\\_inclusion/](https://www.instagram.com/uca.igualdad_inclusion/) respectivamente, han sido elegidas como las redes sociales por excelencia, desde las que los/as usuarios/as de las mismas, pueden consultar todo tipo de información, noticias y novedades relacionadas con la Delegación.



De manera concreta, se facilitan a continuación algunos datos estadísticos en relación a cada una de las redes sociales mencionadas y su posición de la Delegación en las mismas, a fecha 15/07/2020.

IgualInclus Delegación		
	Facebook (15/07/2020)	Instagram (15/07/2020)
Número de seguidores/as	242	119
Número de seguidos	242	79
Número de publicaciones	Totales: 64	Totales: 34

### Eje 1: Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

**Objetivo 1.2.** Sensibilizar y crear un estado de opinión acerca de los sesgos de género y los obstáculos para la igualdad.

<b>Medida 1.2.1.</b> La Universidad de Cádiz celebrará institucionalmente actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres	
<b>Responsable</b>	Todos Vicerrectorados, Unidad de Igualdad
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de actos conmemorativos celebrados en la Universidad Número de asistente desagregado por sexo (estimación)

En su primer año de vigencia del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, la Universidad de Cádiz ha cumplido plenamente con su compromiso adquirido en el propio Plan en relación a la celebración institucional de actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, los más significativos para la igualdad son, sin duda, los vinculados con el **25N** (Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres), el **8M** (Día Internacional de la Mujer) y el **28J** (Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+).

De cada una de estas fechas se ha hecho plenamente eco la Unidad de Igualdad en la forma que se indica a continuación.

Por lo que se refiere a los actos conmemorativos celebrados en la Universidad de Cádiz con motivos del ***Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres 25N***, las actividades al respecto organizadas desde la Delegación y Unidad de Igualdad consistieron en:

- La organización y celebración en el campus de Jerez de la *III Jornada contra la violencia de género*.
- La difusión y lectura del *Manifiesto 25N 2019* de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, y
- La performance "*Zapatos rotos contra la violencia de género*", que se llevó a cabo tanto en instalaciones del campus de Cádiz como en Jerez.



Algunos datos estadísticos relativos a la participación en la mencionada jornada, a tenor de la información recabada desde la Unidad de Igualdad en la forma de hoja de firmas, revelan una asistencia mayoritariamente femenina, pues sobre un total de 42 asistentes, el 83,3% son mujeres frente al 16,7% que son varones.



Por su parte, en su clara intención de hacer llegar la acción presencial de la Delegación y Unidad de Igualdad en los distintos campus que conforman la Universidad de Cádiz, esta vez, la jornada conmemorativa del ***Día Internacional de la Mujer***, tuvo lugar el día 9 de marzo de 2020 en el campus de Algeciras.



**PROGRAMA**

**10.30: María Acale Sánchez, Universidad de Cádiz:**  
Protocolos de actuación contra la violencia en el trabajo

**11.30: María Bustelo Ruesta, Universidad Complutense de Madrid:**  
El acoso sexual, por razón de género, por orientación sexual y expresión e identidad de género en el ámbito universitario desde un enfoque estructural: identificación, actuación y prevención.

**12.30: Pausa**

**13.00: María Isabel Ribes, Universidad de Cádiz:**  
La problemática del acoso en el trabajo: el ciberacoso

 Universidad de Cádiz  
Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad y de Inclusión

[igualdad.uca.es](http://igualdad.uca.es)

El foco de atención en la jornada, que contó con la inauguración de la misma por parte del Rector Magnífico de la Universidad, se puso en la problemática del ciberacoso y los protocolos de actuación contra la violencia en el trabajo, así como en la presentación de los resultados de un estudio sobre las distintas modalidades de acoso en el ámbito universitario llevado a cabo entre los miembros de la comunidad educativa pertenecientes a la Universidad Complutense de Madrid.



En este caso particular, algunos datos estadísticos relativos a la participación en la citada jornada revelan una asistencia de género paritaria, pues sobre un total de 33 asistentes, el 48,48% eran mujeres frente al 51,52% que fueron varones.



Finalmente, y en relación a los actos conmemorativos del ***Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+ 2020***, que al igual que en el 8M de 2.020 estuvieron presididos por el Rector Magnífico de la universidad de Cádiz, tuvieron lugar el pasado 28 de Junio en el campus de Jerez, llevándose a cabo las siguientes actuaciones:

- Lectura del Manifiesto del Orgullo Universitario en conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+.
- Alzamiento de Bandera Orgullo LGTBIQ+.
- Proyección de vídeo conmemorativo con reflexiones de varias personas pertenecientes a los distintos estamentos de la nuestra universidad sobre la conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+.



Además, en este año 2020, la Universidad de Cádiz, desde la Unidad de Igualdad apoyó la iniciativa de adhesión a la ***Semana del Orgullo Universitario***, dando difusión y haciéndose eco de un amplio programa de actividades que lideraron y pusieron en marcha 5 universidades españolas.

La programación arrancó el lunes 22 de junio de 2020 con la campaña de sensibilización **“SOMOS HETERO(GÉNEAS)”**, haciéndose eco del año temático “2020, Mujeres LTB: Sororidad y Feminismo” de la FELGTB, y mostrando la diversidad de mujeres LTB. Sigue la campaña en redes sociales utilizando los hashtag #orgullouniversitario, #somosheterogeneas y #mujeresLTB.





**ORGULLO UNIVERSITARIO**

Coordina:

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID, UNIVERSIDAD BILBAO, UNIVERSIDAD DE GRANADA, Universidad de Cádiz, UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

**CAMPAÑA "SOMOS HETERO (GÉNEAS)"**

Campaña de sensibilización con motivo del año temático "2020, Mujeres LTB: Sororidad y Feminismo" de la FELGTB que muestra la diversidad de mujeres LTB

**LUNES 22**  
**DIÁLOGO DERECHO (17:00 h)**  
Toni Durán (USAL) y Marina Echevarría (UVA)

**MARTES 23**  
**ADIM, DIVERSIDAD LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL (12:00 h)**  
J. Ignacio Pichardo (UCM) y Luis Puche (UAL), con la colaboración de COGAM

**DIÁLOGO STEM (17:00 h)**  
Nuria de las Heras (UVEG) y Juani Bermejo (UGR)

**MIÉRCOLES 24**  
**INVESTIGACIONES UNIVERSITARIAS LGTBI EN MARCHA (12:00 h)**  
Maite Soto (UAB), José María Valcúende (UPO), Miquel Oltra (UVEG), Josán Langanita (UdG) y Diego Marchante (UB)

**DIÁLOGO AUDIOVISUALES (17:00 h)**  
Mario de la Torre (UGR) y Lucía Vázquez (UCM)

**JUEVES 25**  
**TITULACIONES, MÁSTERES Y PROGRAMAS DE DOCTORADO LGTBI (12:00 h)**  
Amparo Huertas (UAB), Pablo Ramos (USAL), Tània Sentamans (UMH) y Fran Zurian (UCM)

**DIÁLOGO EDUCACIÓN FÍSICA (17:00 h)**  
Javier Gil (UVEG) y Liván Soto (UGR)

**VIERNES 26**  
**GRUPO DE TRABAJO LGTBI UNIVERSIDADES (12:00 h)**  
Kerman Calvo (USAL), Pedro López (UGR) y Ruth Mestre (UVEG)

**OTRAS ACTIVIDADES:**

**V Festival de Cine LGTBI - Niemeyer**  
El Centro Niemeyer y Filmin se alían para llevar el V Festival de Cine LGTBI a toda España en una edición online (con la colaboración de UNIOVI)  
**Del 20 al 28/06/2020, en la plataforma Filmin**  
**Más información:**  
<https://www.centroniemeyer.es/events/event/v-festival-de-cine-lgtbi-filmin>

**Mesa CIENCIA + LGTBQIA+ (UAM)**  
Javier Díaz, José Luis Linaza, miembros del Grupo Motor UAM-Diversidades Sexo-Afectivo y de Género, Lidia Casado, María Morgade (UAM) y Javier Armentia / Aitor Villafranca (PRISMA)  
**30/06/2020, a las 11:00 horas**  
**Más información e inscripciones:**  
[uam.lgtbqa@uam.es](mailto:uam.lgtbqa@uam.es)

**CELEBRACIÓN ESTATAL DEL ORGULLO**  
**Manifestación del Orgullo LGTBI estatal de manera virtual y bajo el lema "Sororidad y feminismo para TRANSformar. ¡Mujeres lesbianas, trans y bisexuales en acción! ¡Por las más vulnerables!"**  
**04/07/2020, a las 19:00 horas.**  
**Más información:** <https://felgtb.org>

**DIÁLOGO RECURSOS PARA FUTUROS UNIVERSITARIOS LGTBI**  
Izan Parra (UCM), René Rodríguez Clarés (UGR), María Valvidares (UNIOVI), Polymarfa (UVEG), Tània Verge (UPF) y Grupo motor LGTBQIA+ (UAM), entre otras.  
**15/07/2020, a las 17:00 horas**

**SIGUE TODAS LAS MESAS Y DIÁLOGOS EN DIRECTO DESDE EL YOUTUBE DE DIVERSITATS DE LA UVEG**  
<https://www.youtube.com/channel/UCm8FP14jap1UIG1CHU0fGGA>

**Más información:**  
[diversitats@uv.es](mailto:diversitats@uv.es)

**Síguenos en redes sociales:**  
[#orgulouniversitario](#), [#somosheterogeneas](#), [#mujeresLTB](#)

Igualmente, como muestra del compromiso de la Universidad de Cádiz a través de sus estructuras de igualdad con la realidad del colectivo LGTBI y su interés por darle voz propia en el ámbito universitario, se está trabajando en estos momentos de manera conjunta con un buen número de universidades españolas, para crear un **Grupo de Trabajo LGTBI Universidades**, que aun desarrollando su labor y/o ubicándose dentro de las Unidades de Igualdad de cada universidad, puedan convertirse en estructuras específicas de igualdad que articulen las necesidades, intereses y demandas de estos colectivos, -con especial atención al espacio universitario-, relacionadas con su orientación sexual, identidad y expresión de género.

**Eje 1: Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.**

**Objetivo 1.3.** Impulsar el compromiso de los Centros Universitarios con la Igualdad de Género y contra la violencia de género.

<b>Medida 1.3.1.</b> Consolidar una red de enlaces para la igualdad en cada uno de los campus y centros.	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad. Colaboradores: Centros y Administradores de Campus.
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de enlaces para la igualdad Porcentaje de centros que tienen enlaces (cobertura)
<b>Medida 1.3.2.</b> Promover a través de los enlaces para la igualdad que cada centro/campus disponga de una planificación de acciones para desarrollar en materia de igualdad	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad. Colaboradores: Centros y Administradores de Campus.
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número acciones desarrolladas por campus Porcentaje con al menos una actividad por campus (cobertura)

Durante el presente curso académico 2.019-2.020 se ha continuado con la política iniciada en el curso 2.018/2.019 de promover y consolidar el que podríamos llamar como '*Feminismo Institucional*' dentro de la Universidad de Cádiz, en la forma de fortalecimiento de una red de *Enlaces de Igualdad* que actúan de intermediarios entre la Unidad de Igualdad y los distintos centros, campus y colectivos de la UCA (PDI, PAS y Alumnado).

Se ha continuado con la política de visibilización de la red de enlaces de igualdad a disposición de la comunidad universitaria mediante la publicación de su listado en la página web de la Unidad de Igualdad, con indicación de su ámbito, correo electrónico y estamento de pertenencia. <https://igualdad.uca.es/enlaces-de-igualdad/> De los 23 enlaces de igualdad con los que actualmente se cuenta, algo más del 80% son mujeres (n=19) y en torno al 20% son varones (n=4).

Durante este curso 2.019-2.020, por ejemplo, los enlaces de igualdad han contribuido a la difusión en sus respectivos campus de actuaciones que ha llevado a cabo la Unidad de Igualdad o aquellas otras en las que organizadas por instituciones locales como el Ayuntamiento de Cádiz, han contado con la colaboración de la Unidad para su conocimiento por toda la comunidad educativa. Nos referimos, por ejemplo, a la campaña '*No es No. Un carnaval sin violencias*' que puso en marcha el consistorio municipal con motivo del carnaval 2.020 y que contó con el apoyo de la Unidad de Igualdad.

Actualmente nos encontramos en proceso de impulsar de manera más activa, a través de la labor a llevar a cabo por los enlaces de igualdad, el que cada centro o campus de la UCA disponga de una planificación de acciones en materia de igualdad.

## Eje 1: Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

**Objetivo 1.4.** Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la UCA.

<b>Medida 1.4.1.</b> Se facilitará a la comunidad universitaria las normas vigentes en materia de lenguaje administrativo no discriminatorio, mediante su inclusión en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad.
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Difusión a través de la web Número de revisiones

El compromiso de la Unidad con el uso de un lenguaje no sexista se ha manifestado en el marco de esta medida con la publicación y actualización en su página web, en la sección de recursos, de un corpus normativo sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos o sobre los usos del lenguaje y medios de comunicación. <https://igualdad.uca.es/normativa/normativa-usos-del-lenguaje-y-medios-de-comunicacion/>

## Eje 1: Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

**Objetivo 1.5.** Promover la igualdad mediante la organización de cursos y seminarios de formación destinados a los distintos colectivos de la UCA.

<b>Medida 1.5.2.</b> Se organizarán actividades de formación y extensión relativas a la igualdad entre los géneros para el alumnado.	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de alumnos, Vicerrectorado de responsabilidad social y Unidad de Igualdad.
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de actividades formativas Nº de actividades de extensión Nº de alumnos desagregados por género en actividades formativas Nº de alumnos desagregados por género en actividades de extensión
<b>Medida 1.5.3.</b> Se organizarán actividades de formación relativas a la igualdad entre géneros para los miembros de comisiones evaluadoras	
<b>Responsable</b>	Todos Vicerrectorados
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número actividades formativas Número de participantes desagregados por género.

La preocupación por dotar de formación en temas de igualdad de género a toda la comunidad universitaria, ha sido una constante línea de actuación de la Unidad de Igualdad desde su creación en 2.009; en este último año ha ocupado, igualmente, un lugar clave en la agenda de género de la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión en general, y de la Unidad de Igualdad en particular.



Merece la pena poner en valor en este documento **dos grandes actuaciones en esta línea**, que guardan relación con la formación en temas vinculados con la violencia de género y el acoso sexual y sexista.

De manera más concreta, durante este año 2.019-2.020 ha tenido lugar la **Consolidación de la Red Ciudadana contra la violencia de género**. Se trata de una iniciativa impulsada desde la Unidad de Igualdad, que ha contado con el apoyo del Instituto Andaluz de la Mujer y que ha ido dirigida a fomentar la implicación y la colaboración voluntaria de la ciudadanía, en este caso de la comunidad universitaria en la lucha contra la violencia de género.

Desde la Unidad de Igualdad se ha pretendido consolidar esta Red, iniciada su creación en el curso anterior, mediante la dotación de un amplio y diverso capital formativo en materia de violencia de género a todas aquellas personas interesadas en participar en la misma.

Esta ha sido una de las actuaciones que como consecuencia de la pandemia del COVID-19 se ha visto afectada en el modo de implementación del curso formativo, que de haberse programado inicialmente a impartir de forma presencial en los 4 campus de la Universidad Cádiz, -como muestra del interés de la Delegación en hacer llegar la política de igualdad de género de nuestra universidad a los distintos campus que la integran-, ha tenido que adaptarse a una forma de docencia virtual.



Algunos datos estadísticos vinculados con el desarrollo de esta actividad ponen de manifiesto la significativamente alta presencia femenina en la misma tanto en lo que se refiere al perfil docente como a las personas inscritas. El 100% del personal docente han sido mujeres y del total de participantes el 88% han sido mujeres frente al 12% que han sido varones.

Curso formativo para la consolidación de la Red Ciudadana contra la violencia de género (2ª edición)		
	Mujeres	Varones
Personal docente	4	0
Número de participantes	97	13
Periodo formativo	Entre 25 de marzo y 10 de junio de 2.020	
Horas totales de formación	30h	

Por su parte, el análisis de contenido de carácter cualitativo que cabe hacer a través de la participación del estudiantado en los foros activos durante el curso, -se han seleccionado 4 intervenciones al azar atendiendo a los distintos perfiles de personas inscritas-, muestra tanto la alta expectativa e interés que generó la acción formativa como el compromiso con la igualdad de género por parte de las personas participantes en la mencionada actividad:

“Me interesa mucho este curso, porque creo que todos y todas deberíamos tener conocimiento acerca de la violencia de género que seguimos viviendo hoy en día para poder actuar ante estas cosas.

Espero del curso poder salir con una buena base de todos estos conceptos, y de las diferentes estrategias e intervenciones que se deben realizar ante este tipo de situaciones, y tener conceptos mucho más claros dado que hay conceptos que a día de hoy no tengo muy claros sobre este ámbito” (**Mujer, estudiante UCA**).

“Siempre me han interesado las problemáticas sociales y me atrae todo lo relacionado con el pensamiento social. Suelo leer bibliografía relacionada con el pensamiento feminista y actualmente estoy cursando la asignatura de Historia, Género e Identidades en el mundo moderno y contemporáneo. Con este curso quiero seguir aprendiendo con las herramientas que ofrece la universidad”. (**Varón, estudiante UCA**).

“He solicitado el curso para aunar esfuerzos con el movimiento feminista. Mi familia ha sido y es una familia con grandes mujeres (también he de decir que detrás de cada gran mujer siempre estuvo un gran hombre). Mi abuela fue una mujer adelantada a su época, mi madre crió a sus hijos e hijas en igualdad, mi hermana rompió el techo de cristal en su empresa, mi mujer es feminista en activo y como siempre le digo a mi hija "tú serás la primera presidenta de España". (**Varón, PAS**).

“Soy pedagoga, y feminista de corazón a tiempo completo. Me encantan los animales, los gatos, leer libros feministas y pasear por la playa. Es una oportunidad maravillosa encontrarnos en este espacio de construcción colectiva del aprendizaje feminista. Quiero agradecer a todas las personas que estáis haciendo este curso, pues es muy necesario vuestra labor para construir una universidad y sociedad libre de violencias de género. G R A C I A S. Disfruten del curso, participen, debatan, aporten experiencias, reflexionen, que seguro serán muy interesantes y haremos entre todas y todos un buen curso. ¡Un abrazo violeta!” (**Mujer, PDI**).

La segunda gran actividad formativa impulsada desde la Unidad de Igualdad en el presente año 2.019-2.020, y que en el momento de redacción de este documento sigue en marcha, es el **Curso sobre acoso sexual y sexista: prevención, detección e intervención**. La tabla que figura a continuación muestra el éxito del mismo en atención a su demanda de participación que ha sido cercana al doble (194 solicitudes) con respecto al número de plazas ofertadas (100 plazas). En esta ocasión, la demanda vuelve a ser mayoritariamente femenina.

Curso formativo acoso sexual y sexista: Prevención, detección e intervención		
	Mujeres	Varones
Personal docente	8	2
Número de participantes	79	23
Número de solicitudes de inscripción	156	38
Población destinaria	Equipo de Gobierno de la UCA. Miembros de la comisión antiacoso de la UCA. Miembros de la Comisión de Igualdad de la UCA. Enlaces de Igualdad de la UCA. Miembros de la Red Ciudadana contra la violencia de género de la UCA. Equipos Directivos de Centros UCA.	
Periodo formativo	Del 22 de junio al 31 de julio de 2.020	
Horas totales de formación	40h	



También en esta ocasión el análisis de contenido de carácter cualitativo en torno a los comentarios del estudiantado emitido en los foros activos durante el curso, y los debates que han suscitado los contenidos de la acción formativa articulada en 10 grandes bloques temáticos, se han seleccionado 2 intervenciones al azar atendiendo a los distintos perfiles de personas inscritas, vuelve a mostrar la alta expectativa e interés que ha despertado la acción formativa, la capacidad de reflexión y análisis del propio estudiantado al hilo de los contenidos del curso así como el compromiso con la igualdad de género por parte de las personas participantes en dicha actividad:

“Primero felicitar a Asunción Aragón por lo ameno e interesante de los videos. He descubierto nuevos enfoques al respecto de estos temas que me parecen muy interesantes.

El final del video el Origen del Patriarcado, hace referencia como ejemplo a que asumimos normalmente poner el apellido del padre a los descendientes y se sugiere que podría ponerse el de la madre, como así es legalmente por suerte desde hace más bien poco.

Mi duda es la siguiente; ¿no es una violencia contra los hijos imponer un apellido? ¿podríamos formular alguna norma que pase a Ley para que sean los descendientes quienes elijan su apellido? No quisiera pensar que al igual que se normalizó esa violencia velada contra la mujer, se empiece ahora a ver normal el imponer un apellido a niñas y niños. ¿Qué opináis al respecto?” **(Varón, Personal UCA).**

“Quiero decir que me ha encantado el tema de las masculinidades y la manera en la que se sienten los hombres con este sistema patriarcal que todavía existe en nuestras vidas. Me parece muy importante incluir siempre la mirada masculina y por desgracia en la mayoría de los casos no se incluye o por lo menos es lo que yo pienso. Estoy muy de acuerdo con que esta lucha es de todos, no sólo de mujeres. La verdad que no tenía mucha idea sobre cómo ven estos hombres el patriarcado, sobre cómo se siente y sobre los grupos de conciencia de hombres.

No puedo llegar a entender como todavía en el siglo en el que vivimos existan estos arquetipos de hombres o esta masculinidad hegemónica, así que cada día estoy más convencida de que nos queda bastante camino por delante. Estos contenidos me han servido de gran ayuda para reflexionar más profundamente sobre el importante papel de los hombres en esta lucha” **(Mujer, estudiante UCA).**

El éxito de este curso sobre acoso sexual y sexista hace presagiar la necesidad de celebrar nuevas ediciones que, superado el contexto de pandemia actual, permitan impartir el curso de forma presencial.

**Eje 1: Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.**

**Objetivo 1.6.** Colaborar con las distintas instituciones y asociaciones locales que trabajen a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

<b>Medida 1.6.1.</b> Se colaborará en la organización y se participará en la celebración de encuentros, jornadas, seminarios, cursos, etc. en favor de la igualdad.	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad.
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de colaboraciones
<b>Medida 1.6.2.</b> Se propiciará la colaboración con otras instituciones o entidades políticas encargadas de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de entidades con las que se establece colaboraciones.

En relación al **objetivo 1.6 del Plan** y las dos medidas asociadas al mismo y que se recogen en la tabla anterior, cabe destacar la colaboración e impulso desde la Unidad de Igualdad en la celebración de diferentes actividades en favor de la Igualdad.

Algunas de las más significativas llevadas a cabo en el período 2019-2.020 son las que se detallan a continuación:

- Presencia en la mesa inaugural de la Jornada “**Mujeres, disCAPACIDAD y deporte**”, que organizaron el Área de Igualdad de la Diputación Provincial de Cádiz y Afanas Jerez. Tuvo lugar el 24 de octubre de 2.019 en el Auditorio del campus de Jerez de la Frontera.
- Participación en el acto inaugural y en la sesión de cierre de la **I Jornada de UGT Cádiz por la igualdad, Mujeres en el mundo. Sindicalismo, derecho y comunicación**, celebrada el 25 de Octubre de 2.019 en el campus universitario de Jerez de la Frontera.
- Participación en la mesa redonda: **Las mujeres y el empleo en la transición ecológica. Límites, retos y propuestas de cambio**, enmarcada dentro de la **I Semana Ecofeminista**, -18 al 23 de noviembre de 2.019- organizada por el Ayuntamiento de Cádiz, en colaboración con la UCA y que tuvo lugar en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales el 21 de noviembre de 2.019.
- Participación en la Jornada de presentación del libro “**Igualdad sustantiva en las instituciones de Educación Superior**” que tuvo lugar el 29 de noviembre de 2.019 en el campus de Jerez de la Frontera. Se trata de una obra coordinada por Mª José García Oramas, quien es actual coordinadora del Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (CEnDHIU) y excoordinadora de la primer Unidad de Género de la Universidad Veracruzana (México).
- Colaboración en el impulso de la campaña “**No es No. Carnaval sin violencias**” organizada por el Ayuntamiento de Cádiz, contra las agresiones hacia las mujeres durante la celebración del carnaval gaditano, entre 20 de febrero y 1 de marzo de 2.020.

- Participación en la inauguración de la Jornada “**Transversalidad de género en la oferta formativa curricular del Grado en Trabajo social de la Universidad de Cádiz**”, celebrada el 6 de marzo de 2.020. En el marco de la misma, se presentaron sendas ponencias por parte de la Delegada del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión y de la Directora de la Unidad de Igualdad, dentro de la temática principal de esa primera sesión dedicada a asuntos vinculados con el género en contextos penales, laborales y políticos.
- Participación en la organización de la exposición “**Trascendental**” de la Asociación de Transexuales de Andalucía (ATA), que se inauguró el 10 de marzo de 2.020, estando expuesta en el Patio del Edificio Constitución 1812 hasta el 10 de julio de 2.020.

Se ha colaborado, por tanto, desde la Unidad de Igualdad con instituciones de la política local, con diferentes agentes sociales y del tejido asociativo municipal y autonómico en el impulso y desarrollo de diversas iniciativas en favor de la igualdad.

Por otra parte, muestra del compromiso de la Unidad de Igualdad con la práctica del *feminismo en red*, como vía para aunar esfuerzos conjuntos en asuntos vinculados con la igualdad de género, es el hecho de su reciente adhesión al **Programa Innovatia 8.3** durante el primer semestre del curso 19/20, a la **Red Andaluza de Entidades Conciliadoras**, siendo así mismo miembro de la **Red de Unidades de Igualdad por la Excelencia Universitaria (RUIGEU)**, la **Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas de Andalucía (RUIUPA)**, o miembro –en calidad de vocales-, del **Consejo Local de la Mujer** del Ayuntamiento de Jerez.

### 3.2. Eje 2: Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y en la investigación.

En relación a los objetivos que se plantean en el Eje 2 del II Plan de Igualdad y que se recogen en la tabla que figura a continuación, hay que decir que, al menos durante el primer año de vigencia del Plan, el foco de atención se ha centrado, de forma práctica, en dar prioridad e **impulsar la investigación con perspectiva de género** en el ámbito universitario.

<b>Objetivo 2.1.</b> Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes o de investigación, así como la dirección de masters o cursos de postgrado, coordinación de titulación de grado o especialidad, ser responsable de grupo o de proyecto de investigación.
--

<b>Objetivo 2.2.</b> Propiciar que los contenidos de la docencia incluyan una perspectiva de género y garantizar que no incurran en sesgos sexistas.
--

<b>Objetivo 2.3.</b> Promover la creación y el desarrollo de Postgrados específicos.
--

<b>Objetivo 2.4.</b> Potenciar el desarrollo y la publicación de investigaciones que contribuyan a promover la igualdad entre mujeres y hombres.
--

Así, y en el marco de la subvención 2.019 concedida por el Instituto Andaluz de la Mujer, desde la Unidad de Igualdad, se sacó a convocatoria pública la realización de una investigación dirigida a conocer la realidad de colectivos de mujeres en los que además de padecer una violencia estructural por el mero hecho de serlo, sufren otra más específica que tiene en cuenta circunstancias vinculadas a la edad y/o a las capacidades diferenciales.



De manera específica, de las propuestas presentadas, el proyecto finalmente concedido sobre ***Mujeres especialmente vulnerables ante la violencia de género: mujeres de edad avanzada y mujeres con capacidades diferentes***, se encuentra actualmente en ejecución por parte de un equipo multidisciplinar compuesto de 10 profesoras de la UCA, integradas en áreas de conocimiento vinculadas con el derecho, la sociología o el trabajo social, lo que permitirá tener una visión jurídica, sociológica y de intervención sobre la realidad que viven y experimentan estos colectivos de mujeres especialmente vulnerables.

Al mismo tiempo, y esta vez en el marco de la subvención concedida por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, con cargo a los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se sacó a convocatoria pública desde la Unidad de Igualdad la realización de una investigación sobre ***la prevención del acoso sexual y sexista en la Universidad***. La propuesta de investigación ganadora, -en ejecución, al igual que la anterior-, permitirá conocer la situación de acoso en el ámbito universitario para posteriormente poder desarrollar actuaciones encaminadas a su prevención.

Como se recoge en la tabla que figura a continuación, la política de género en términos de investigación seguida desde las estructuras de igualdad de la Universidad de Cádiz en el período al que se está haciendo referencia, ha consistido no solamente en dar impulso a la investigación sobre diferentes asuntos vinculados con la (des) igualdad entre hombres y mujeres, sino también hacernos eco y poner en valor aquellos trabajos que diferentes miembros de la UCA - mayoritariamente mujeres-, han querido hacernos llegar a través de distintos canales de comunicación, al objeto de poner en conocimiento de la Delegación/Unidad, sus incipientes propuestas de investigación con perspectiva de género, sus trabajos en curso y/o resultados de investigación ya alcanzados.

<b><i>Feminismo Institucional</i></b>	<b><i>Investigaciones con perspectiva de género en/desde la UCA</i></b>
<b>De las estructuras de igualdad a la UCA</b>	Mujeres especialmente vulnerables ante la violencia de género por razón de edad y/o capacidad diferencial.
	Prevención del acoso sexual y sexista en la universidad.
<b>De la UCA a las estructuras de igualdad</b>	Academic Housework: Herramientas para no caer en él.
	La mujer en la UCA: La visión del alumnado.
	Proyecto INSPIRA para dar a conocer los estudios STEAM de 6º EPO/1º ESO.
	Red Iberoamericana de Investigación sobre Trabajo, Género y Vida Cotidiana.
	Guía de lectura transgénero para niños/as y adolescentes.

También se ha impulsado activamente la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio de la UCA, en la forma de dos actividades financiadas por el IMIO en la convocatoria de 2019 y que han puesto el foco de atención en la Facultad de Ciencias de la Educación y el Grado de Trabajo Social.



### 3.3. Eje 3: Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida universitaria.

En relación al Eje 3 y sus correspondientes objetivos y medidas de actuación concretas detallados en la tabla que figura a continuación, hay que decir que los órganos responsables de su implementación, según aparece planteado en el II Plan de Igualdad, son Secretaría General, así como todos los Vicerrectorados de la UCA.

No obstante, es especialmente importante dejar constancia del eco que las estructuras de igualdad de la universidad se hacen, a través de su Plan de Igualdad, de una de las principales demandas del movimiento feminista, que recoge la literatura política de género y que hace referencia a la vinculación entre las dimensiones descriptiva y sustantiva de la representación política. Estar de forma equilibrada en los distintos espacios que conforman la universidad no sólo como una cuestión de justicia social y salud democrática sino como política de presencia y vía para la mejor articulación de los deseos, necesidades, intereses y demandas de quienes –mujeres y hombres- la componen.

<b>Objetivo 3.1.</b> Promover el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los órganos de decisión de la UCA.
<b>Medida 3.1.1.</b> Se procurará que todos los órganos de decisión, tanto política, académica, como económica estén conformados respetando el principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%.
<b>Medida 3.1.2.</b> Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para los cargos de responsabilidad.
<b>Objetivo 3.2.</b> Procurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los actos institucionales.
<b>Medida 3.2.1.</b> Se procurará que la selección de ponentes para conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales sea equilibrada.
<b>Medida 3.2.2.</b> Se procurará que los doctorados honoris causa, premios y cualquier otra forma de reconocimiento institucional recaiga de forma equilibrada en mujeres y hombres.

Uno de los ejemplos más recientes de esta '*política de presencia*' fue la propuesta de investidura como **Doctoras Honoris Causa** por la Universidad de Cádiz de la **Sra. Dña. María Soledad Becerril Bustamante** y de la **Sra. Dña. María Izquierdo Rojo**. El acto estaba programado para su celebración el pasado 20 de marzo de 2020 y, sin embargo, se vio afectado por el estallido de la pandemia del COVID-19 y el inicio del estado de alarma decretado por el gobierno de la nación.

### 3.4. Eje 4: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.

En relación al Eje 4 del II Plan de Igualdad, de manera similar a como sucediera con el Eje 3, la ejecución efectiva de la mayoría de los objetivos y medidas asociadas a los mismos, según lo planteado en el Plan, corresponde a otros órganos diferentes a la Unidad de Igualdad de la UCA, con independencia de que ésta se haga eco de la realidad planteada en este eje e impulse y dinamice la ejecución de las actuaciones y medidas en que se articula el mismo.

<b>Objetivo 4.1.</b> Se procurará la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres de la UCA.
<b>Medida 4.1.1.</b> Se procurará que todos los órganos de decisión, tanto política, académica, como económica estén conformados respetando el principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%.
<b>Medida 4.1.2.</b> Se vigilará que los criterios y/o procedimientos de selección y promoción establecidos no supongan elementos de discriminación indirecta.
<b>Medida 4.1.3.</b> Se potenciará la promoción profesional de las mujeres reservando al menos un 40% de las plazas de las actividades de formación profesional, para aquellas que reúnan los requisitos exigidos en cada caso.
<b>Objetivo 4.2.</b> Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral de las mujeres y los hombres.
<b>Medida 4.2.1.</b> Se valorará positivamente que las empresas ya contratadas se adhieran al Código Ético y reglas de conducta a los que los operadores económicos, licitadores y contratistas deben adecuar su actividad con la universidad de Cádiz, en el ámbito de la contratación pública.
<b>Medida 4.2.2.</b> Se hará el seguimiento de la incorporación al mundo laboral del alumnado egresado para detectar si se siguen produciendo sesgos de género.
<b>Medida 4.2.3.</b> Se promoverán programas para potenciar la inserción laboral del sector más desfavorecido en los casos de que existan sesgos de género.
<b>Objetivo 4.3.</b> Realizar un estudio sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres en la UCA.
<b>Medida 4.3.1.</b> Se realizará un análisis periódico de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres financiadas por la universidad.

No obstante, forma parte clara de la agenda de género de la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión y, por ende, de la Unidad de Igualdad, todo lo relacionado con la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, sus retribuciones laborales, procesos de promoción y ascenso, segregación vertical y horizontal etc.

Prueba de esta preocupación por los temas relacionados con la desigualdad de género en el trabajo, lo conforma el hecho de que en el marco de la subvención 2.019 concedida por el Instituto Andaluz de la Mujer, desde las estructuras de igualdad de nuestra universidad, está próxima a sacarse una convocatoria pública para la realización de una jornada en la que se debata sobre **la brecha salarial en las universidades andaluzas**, con el objeto de analizar si existen factores estructurales o coyunturales que determinen que en el ámbito de la universidad exista esa brecha salarial, con especial atención a los sexenios de investigación y a los **sexenios de transferencia**.

En atención a estos últimos y en base a su reciente resolución y la estadística que al respecto ha elaborado la ANECA, se pretende estudiar en profundidad su distribución de género, tratando de analizar las razones que subyacen al hecho de que en todos los campos de las ciencias se han presentado más solicitudes por hombres que por mujeres, pero, además, en todos ellos hay más hombres con el reconocimiento y un número más elevado de mujeres con sus solicitudes denegadas.

De hecho, el análisis con perspectiva de género de la reciente resolución de los sexenios de transferencia forma parte de la agenda de actuación actual de la Red de Unidades de Igualdad por la Excelencia Universitaria (RUIGEU) de la que forma parte la Universidad de Cádiz, en la consideración de que es preciso diseñar políticas estructurales que impulsen mecanismos correctores que vengan a compensar la desproporcionada desventaja de las mujeres investigadoras

### 3.5. Eje 5: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA.

<b>Objetivo 5.1.</b> Se procurará la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres de la UCA.
<b>Medida 5.1.1.</b> Se informará a la comunidad universitaria de los derechos de la conciliación que les son reconocidos para facilitar su utilización.
<b>Medida 5.1.2.</b> Se promoverá criterios de prioridad en la elección de horario y turno que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes.
<b>Medida 5.1.3.</b> Las reuniones de cualquier tipo de órgano decisorio no se realizarán en horario que coincida con los servicios de cuidado de personas dependientes, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.
<b>Medida 5.1.4.</b> La formación del PAD y PDI se realizará dentro de su jornada de trabajo, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
<b>Medida 5.1.5.</b> Se procurará atender las demandas de cambio de campus debidas a las necesidades de conciliación familiar del PAS y del PDI mientras dure la situación.

En lo que respecta al Eje 5 del II Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz y en relación a los objetivos y medidas que se plantean en el mismo, merece destacar que ha sido en el contexto de pandemia actual y con el estado de alarma decretado por el gobierno de la nación a mediados de marzo de 2020, cuando se ha puesto de manifiesto más que nunca la necesidad de articular medidas de conciliación vinculadas con el teletrabajo, para prevenir desigualdades y asimetrías de género que tal pandemia ha venido a agravar.

Es por ello que en el ámbito universitario, la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), a la que pertenece la Universidad de Cádiz, haciéndose eco de esta situación, ha querido publicar la guía de buenas prácticas **“Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de covid-19”**. El trabajo ha sido liderado por las unidades de Igualdad de la Universidad que coordina el subgrupo de políticas de conciliación corresponsable de la CRUE y de la Universidad coordinadora de la Red.

RUIGEU, que reúne a las unidades de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de 52 universidades españolas, presenta en esta guía una serie de recomendaciones para que el teletrabajo responda a una conciliación corresponsable en el ámbito universitario.

La corresponsabilidad de la conciliación implica que las responsabilidades se han de compartir entre las parejas y en el seno de las familias, pero también que son responsables de la conciliación la Universidad y las administraciones públicas y que las redes de apoyo extensas pueden asimismo contribuir a ella.

**TELETRABAJO Y  
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE  
EN TIEMPOS DE COVID-19**



**Guía de buenas prácticas  
para las universidades**



La guía pone un especial énfasis en las responsabilidades institucionales, entendidas como parte de la corresponsabilidad, y propone recomendaciones que podrían o deberían adoptarse tanto por parte de las universidades como por las distintas administraciones públicas de ámbito territorial (estatal, autonómico y local).

### 3.6. Eje 6: Promover la salud laboral en óptica de género y contribuir a erradicar la violencia de género.

<b>Objetivo 6.1.</b> Incluir la perspectiva de género en medidas adoptadas para garantizar la salud laboral.
<b>Medida 6.1.1.</b> Colaborar con el servicio de prevención en la correcta adopción de las medidas para asegurar el cumplimiento de las medidas de salud laboral en óptica de género.
<b>Objetivo 6.2.</b> Adoptar medidas para la intervención en situaciones de acoso y para su prevención.
<b>Medida 6.2.1.</b> Difundir el protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz.
<b>Objetivo 6.3.</b> Adoptar medidas para garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres.
<b>Medida 6.3.1.</b> Difundir el Protocolo de la Universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género.

En el marco del último eje que integra el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz (2.019-2.023) y en referencia a su primer año de vigencia del mismo, se recogen en este documento las principales actuaciones que se han llevado a cabo:

- Se ha procedido a la modificación del **Protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz**, según acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de Junio de 2.020 y publicado en BOUCA N° 307 de 12 de Junio de 2.020. En este sentido y al objeto de mejorar su funcionamiento, se ha incorporado como miembros de la Comisión a responsables de políticas de igualdad e inclusión de la Universidad de Cádiz.
- Se está trabajando en la elaboración de un **repositorio de protocolos** de otras universidades para estudio y análisis comparado así como para el futuro planteamiento de propuestas de mejora a los propios.
- Se ha resuelto recientemente la convocatoria pública para llevar a cabo una **Campaña de sensibilización sobre la prevención del acoso sexual y del acoso sexista en la Universidad**, convocada en el marco de los recursos financiados con cargo al Pacto de Estado contra la Violencia de género.
- Se ha continuado con la política de difusión de los protocolos vigentes en la Universidad de Cádiz frente a conductas discriminatorias y constitutivas de acoso, mediante su publicación y actualización en la página web de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Se ha activado el protocolo antiacoso en tres ocasiones.

#### 4. ¿Planes más allá del II Plan?

Para finalizar este informe, queremos hacernos eco en este apartado de una breve referencia a dos actuaciones que han marcado la agenda de género de la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión en la que se ubica la Unidad de Igualdad; una de ellas, marca su andadura inicial, la otra actuación, cuando está próximo a cumplirse su primer año como actual estructura de igualdad en la Universidad de Cádiz.

En lo que se refiere a la primera actuación, la Universidad de Cádiz se sumó a las actividades de debate y reflexión feminista sobre el trabajo sexual que organizaron de manera simultánea un buen número de universidades, al objeto de debatir en libertad y sin censura en el espacio universitario sobre prostitución, trabajo sexual y derechos.

Esta actividad se impulsó por un grupo de personal académico de 20 universidades públicas españolas, que trabajaron con el objetivo de organizar de forma coordinada debates universitarios que suelen levantar gran polémica incluso dentro del propio movimiento feminista y que llevó a la cancelación en el mes de septiembre de 2.019, de las Jornadas sobre Trabajo Sexual que habían programado celebrar en la Universidade da Coruña, ante presiones de distinta naturaleza.





De esta forma, la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión de la Universidad de Cádiz, al inicio de su andadura hizo suyo uno de los temas más polémicos y controvertidos dentro del propio feminismo, apostando por debatir sobre el mismo en el espacio académico como eje vertebrador de su política de actuación.

En segundo lugar, tal y como se ha comentado en páginas anteriores de este documento, cabe decir que determinados contextos se convierten, en ocasiones, en ventanas de oportunidad para articular prácticas de género, donde esos mismos ‘contextos críticos’ las convierten en actuaciones especialmente necesarias. En este sentido, en el contexto de la crisis provocada por la pandemia del COVID-19, desde la Delegación del Rector para las Políticas e Igualdad e Inclusión se ha activado el Programa *¿Lo hablamos?*, línea gratuita de atención, asesoramiento y apoyo para casos de violencia de género en la comunidad universitaria, dando atención tanto a personas que sufren violencia como a aquellas que la ejercen.

Además, en sus momentos iniciales y siempre bajo la tutela de la Delegación, este servicio – verdaderamente novedoso en el ámbito universitario-, ha sido atendido por alumnado de máster, dando así cobertura y respuesta desde la Delegación, a una necesidad de realización de prácticas externas, que en el momento de confinamiento se volvía especialmente difícil de atender para cumplir con los requerimientos establecidos en los estudios de postgrado.

**¿Lo hablamos?**

¿Necesitas hablar sobre cómo te encuentras?

¿Tienes miedo o sientes que estas en peligro?

¿Te resulta complicado controlar tu ira?

**ESTAMOS PARA ESCUCHARTE**  
Horario de atención de Lunes a Viernes  
De 9:00 a 14:00 y 16:00 a 21:00h

Whatsapp habilitado de 9:00 a 14:00 hrs

**LÍNEA GRATUITA**  
**ATENCIÓN, ASESORAMIENTO Y APOYO EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

\*Esta llamada no deja huella en la factura de las compañías indicadas a continuación: Telefónica  
No obstante, debe eliminarse la llamada en el terminal móvil.  
\*\*Se está trabajando para incorporar nuevas compañías\*

UCA Universidad de Cádiz  
Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión



## Conclusiones

Como ha quedado de manifiesto a lo largo de este documento, organismos y planes son, en el momento presente, las principales estructuras e instrumentos de igualdad en el ámbito universitario, a través de los cuales articular e implementar medidas de actuación específicas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La puesta en marcha del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2.019-2.023) arrancó con un cambio en el equipo de gobierno de la universidad y una apuesta por dar a las políticas de igualdad un lugar prioritario dentro de la política global universitaria. En este sentido, las estructuras de igualdad de la Universidad de Cádiz han ganado visibilidad no solamente por haber sido situadas en las redes sociales sino por haberse creado una Delegación del Rector, específica, en materia de igualdad e inclusión.

En relación al estado de ejecución del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2.019-2.023) en su primer año de vigencia del mismo, a la vista de lo detallado en este documento cabe concluir que se ha alcanzado un nivel bastante satisfactorio de cumplimiento del mismo, al menos en lo que se refiere a las actuaciones que han contado con una (co) responsabilidad significativa en su ejecución por parte de la Unidad de Igualdad.

Del total de 47 medidas que integran el II Plan de Igualdad, distribuidas, a su vez, en 19 objetivos y articulados éstos en 6 ejes temáticos, este documento ha dedicado atención prioritaria a aquellas medidas donde la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión en general y la Unidad de Igualdad, en particular, han tenido un mayor protagonismo en cuanto a agentes impulsores, dinamizadores o responsables plenos de su implementación. Sin olvidar, por otra parte, que el marco temporal de análisis se ha centrado en aquellas actuaciones que estaban programadas para su ejecución en el primer año de vigencia del Plan.

Durante este período se ha querido cumplir con las funciones que le son atribuidas a las Unidades de Igualdad en los espacios universitarios, desarrollando y poniendo en marcha todo un elenco de actividades de distinta naturaleza encaminadas a la investigación, sensibilización y formación en materia de género y dirigidas a toda la comunidad universitaria.

Por su parte, el trabajo en red, el respaldo institucional a quienes trabajan por la igualdad o la denuncia de situaciones discriminatorias en la forma de su conmemoración anual han sido ejes vertebradores de la acción de género de las estructuras de igualdad de la Universidad de Cádiz.

Quedan por delante tres años de vigencia del II Plan para seguir pensando, proponiendo, construyendo y trabajando en/por la igualdad.